

DOIS-JE DESIGNER UN DPD ?

L'Essentiel

Le Délégué à la protection des données (DPD ou DPO pour *Data protection officer*) est la personne chargée d'assurer la mise en conformité des entreprises avec la nouvelle législation relative aux données personnelles. Cette nouvelle profession exige des qualités professionnelles spécifiques qui le place parmi les cadres supérieurs des entreprises lorsqu'il est recruté comme salarié. Mais il peut être recouru à un DPD au moyen d'un groupement d'employeur ou en tant que prestataire.

AUTORITE PUBLIQUE

La désignation d'un DPD est imposée aux administrations et entreprises publiques lorsque le traitement est effectué par une autorité publique ou un organisme public, à l'exception des juridictions agissant dans l'exercice de leur fonction juridictionnelle. Un DPD peut être nommé pour plusieurs administrations.

SELON LES DONNEES TRAITÉES

Un DPO doit aussi être désigné en présence d'un traitement à grande échelle de catégories particulières de données par un responsable de traitement privé. Ce sont les données révélant : l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, biométriques, celles concernant la santé ou la vie - l'orientation sexuelle d'une personne physique. Il en va de même pour les données à caractère personnel relatives à des condamnations pénales et à des infractions.

SELON LES DONNEES TRAITÉES

Troisième hypothèse rendant obligatoire la nomination d'un DPD, il s'agit des cas pour lesquels le traitement nécessite un suivi régulier et systématique à grande échelle des données personnelles :

- Du fait de la nature du traitement : collecte, enregistrement, rapprochement, modification, organisation, adaptation, extraction, utilisation, transfert, suppression...
- De la portée du traitement : croisements de différentes données permettant de pister un consommateur sur internet ; traitement permettant de géolocaliser...
- Du fait de la finalité du traitement : gestion des recrutements, gestion de la facturation, création de profils clients, enquête de satisfaction, surveillance des locaux.

Cette troisième hypothèse apparaît particulièrement floue : ainsi la désignation d'un DPD semble soumise à appréciation.

COMMENT DESIGNER UN DPD ?

Que l'on soit tenu ou que cette nomination soit facultative, la désignation d'un DPD est encouragée. Vecteur d'informations et de formation du personnel, du fait de ses missions, le DPD peut être nommé parmi les membres du personnel. Il faut toutefois que sa mission de DPD n'interfère pas avec ses autres fonctions, notamment lorsque les fonctions premières entraînent le pouvoir de fixer des finalités à un traitement qu'il pourrait ordonner. De plus, le DPD ne peut être alors un salarié comme les autres : il doit disposer de pouvoirs effectifs au sein de l'entreprise pour imposer les mesures nécessaires à un traitement respectant le RGPD ; et il doit bénéficier d'un statut de salarié protégé, ne pouvant être relevé de ses fonctions dans l'exercice normal de celles-ci.

Autre solution envisageable, le DPD fait partie de ces professions dites « mutualisables ». Ainsi, pour les groupes d'entreprises, il est possible de nommer un seul délégué sous réserve d'être facilement joignable. De plus, il est tout à fait envisageable de recourir à un groupement d'employeur voire à un prestataire, à la condition toujours qu'il lui soit donné les moyens d'accomplir sa mission de manière effective au sein de l'entreprise.